

トピックス

令和6年分の年末調整 定額減税に関する事務を行う必要があります！！

要チェック

令和6年も残り数か月となり社員の所得税に関する年末調整の時期も近づいてきました。国税庁からは、9月の末頃に「年末調整がよくわかるページ（令和6年分）」を開設したとの案内もありました。今年の年末調整においては、定額減税に関する事務を行う必要があり、例年よりも手間がかかることとなります。その手順等については、「年末調整がよくわかるページ」でも確認することができます。

..... 国税庁の「年末調整がよくわかるページ（令和6年分）」のトップ画面

【お知らせ】

本年は、**定額減税に関する事務を行う必要があります！！**

→ 年末調整に係る定額減税の概要については、[こちら](#)をご覧ください。

→ 定額減税の詳細については、「[定額減税特設サイト](#)」をご覧ください。

○ 源泉徴収義務者の方向けに年末調整に関する各種情報を掲載した「[リーフレット](#) (PDF/3,387KB)」を送付しています。

○ 源泉徴収簿等を用いた年末調整の計算は、「[年末調整計算シート](#)」(Excel)をご利用いただくとう効率的に行うことができます。

→ [ダウンロードはこちら](#)

★年末調整について、国税庁のサポートは充実しているといえますが、それでも、不明な点が出てくると思います。早めに対応しましょう。



源泉徴収義務者 (給与の支払者)の方へ	給与所得者 (従業員)の方へ	年末調整手続の電子化
		チャットボットに相談する
		詳しい説明 (パンフレット) (年末調整・源泉徴収票)

高齢者の就業率の増加と厚労省が公表した「高齢者の活躍に取り組む企業の事例」

◆65歳以上の就業者数は914万人で過去最多

総務省が「敬老の日」(9月16日)にちなんで公表した取りまとめによれば、65歳以上の就業者数は20年連続で増加し、914万人と過去最多となっています。就業者総数に占める65歳以上の就業者の割合は13.5%で、およそ7人に1人を65歳以上の就業者が占めています。

◆65歳以上の就業率は25.2%

また、65歳以上人口に占める65歳以上の就業者の割合は25.2%と、10年前と比較すると5.1ポイント増となり、この数字は主要国の中でも高い水準となっています。年齢階級別にみると、65~69歳は52.0%、70~74歳は34.0%、75歳以上は11.4%と、いずれも過去最高となっています。特に、65歳~74歳の就業率は年々顕著に高まっており、元気なうちは働こうという高齢者が増えていることがうかがわれます。このため、厚生労働省では、高齢者の人事・給与制度の工夫(役職定年・定年制の見直し、ジョブ型人事制度の導入等)に取り組む企業(14社)にヒアリングを実施し、企業が役職定年・定年制の見直し等を検討する際の参考としていただけるよう、「**高齢者の活躍に取り組む企業の事例**」を取りまとめ公表しています。ぜひ、ご一読ください。

お仕事
カレンダー
11月



11/1	<ul style="list-style-type: none"> ● フリーランス・事業者間取引適正化等法(フリーランス新法)の施行 ● 過労死等防止啓発月間(11/1~11/30) ● テレワーク月間(11/1~11/30) 	
11/11	<ul style="list-style-type: none"> ● 10月分の源泉所得税・住民税特別徴収税の納付 	
12/2	<ul style="list-style-type: none"> ● 10月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 9月決算法人の確定申告と納税・翌年3月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 12月・翌年3月・翌年6月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) 	

重要改正

令和6年 10 月からの厚生労働省関係の主な制度変更 対応はお済みですか？

厚生労働省では、年度の始めや半ばに、同省関係の主な制度変更を表にまとめて公表しています。

「令和6年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更」も公表されていますので、特に、雇用・労働関係、医療・年金関係の変更については、対応できているか否かを、今一度確認しておきたいところです。

……………令和6年10月からの厚生労働省関係の主な制度変更（抜粋）……………

●企業実務に影響を及ぼすものには、次のようなものがあります。

【雇用・労働関係】

□最低賃金額の改定……すべての労働者とその使用者が対象

都道府県ごとに定められている地域別最低賃金が、すべての都道府県において、時間額 50 円から 84 円の引上げとなる（全国加重平均 1,055 円）。

【医療・年金関係】

□被用者保険の適用拡大……従業員数 50 人超の企業の事業主及び短時間労働者が対象

短時間労働者への被用者保険（健康保険・厚生年金保険）の適用について、これまで従業員数 100 人超となっている企業規模要件を 50 人超へと引き下げる。

●また、社員に伝えてあげたい制度変更として、次のようなものがあります。

社員のスキルアップを図りたいと考えている企業の事業主なども知っておきたい内容です。

【雇用・労働関係】

□教育訓練給付の拡充……雇用保険被保険者及び離職後 1 年以内の雇用保険被保険者だった者が対象

- ・ 専門実践教育訓練給付金について、教育訓練の受講後に賃金が上昇した場合、現行の追加給付に加えて、更に受講費用の 10%（合計 80%）を追加で支給する。
- ・ 特定一般教育訓練給付金について、資格取得し、就職等した場合、受講費用の 10%（合計 50%）を追加で支給する。



★「最低賃金額の改定」についてはすべての企業、「被用者保険の適用拡大」については新たに特定適用事業所となる従業員数 50 人超 100 人以下の企業において、必ず対応が必要となる重要な制度変更です。未対応の場合は、制度の説明・対応に向けたアドバイスなどをさせていただきますので、気軽にお声掛けください。

パワハラ防止研修【管理職向訓練編】研修報告

熊本県医療法人様 職員参加数 70 名（講師：人材開発室室長田木）

パワハラ防止においては主に 2 つのスキルをアップする必要があります。

1 つ目はコミュニケーションスキル、2 つ目は感情コントロールスキルです。

どちらも「スキル」であるため、トレーニングすることで高めることができます。

逆に言えば、意識してトレーニングしなければ、何年たってもアップデートされず

世代や価値観の違う人との関係性を上手く築けない要因となります。今回の研修では、ご自身のコミュニケーションのパターンについて振り返って頂き、その上で改善策を考えるという流れで進めました。他者とのコミュニケーションの取り方、感情の取り扱い方は、その人なりのパターンがあるため「自分のパターンを知る」ということが大切です。また、参加者同士で意見交換する時間を設け、講師からの知識伝達だけでなく管理職同士で『気づきや刺激』を得られるように進めました。普段は余り関わることのないメンバーの方向士でチーム編成されていましたが、非常に和やかに且つ活発に意見交換が進んでいました。他の方がどのような考えを持っていて、どのような関わり方をしているかを知ること、自己理解が更に深まり納得度が高まったのではないのでしょうか。ハラスメントは「誰もが加害者にも被害者にもなりうる」と自覚し、自分ゴトとして捉えることが大切です。全ての人、1 人 1 人が他人ゴトではなく自分ゴトとして捉え、コミュニケーションスキルや感情コントロールスキルを磨いていくことで未然に防げるトラブルは多々あると感じます。



七十二候の暦（こよみ）

11 月 27 日～11 月 30 日頃



朔風払葉（きたがぜこのはをはらう）

北風が強くなり落ち葉を吹き払う。葉がなくなって枝と幹だけになった木々を冬木立：ふゆこだちというそうです。まだまだ温かい日が続いているので冬が待ち遠しいと感じるのは今だけでしょうか？



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

重要改正

自転車運転中のスマホ・酒気帯びの罰則強化

酒気帯びには幫助罪も(令和6年11月～)

自転車運転中の新たな罰則を盛り込んだ令和6年改正道路交通法が、令和6年11月1日から施行されます。警察庁は、ポスターやリーフレットを公表して、その周知を図っています。

.....令和6年改正道路交通法（自転車運転中の新たな罰則）ポスター（横）.....



罰則の具体的な内容は次のとおりです。

- **自転車運転中のながらスマホ**
 - ・違反者は、6か月以下の懲役又は10万円以下の罰金（交通の危険を生じさせた場合、1年以下の懲役又は30万円以下の罰金）
- **自転車の酒気帯び運転及び幫助**
 - ・違反者は、3年以下の懲役又は50万円以下の罰金
 - ・自転車の提供者は、3年以下の懲役又は50万円以下の罰金
 - ・酒類の提供者・同乗者は、2年以下の懲役又は30万円以下の罰金

★企業としては、酒気帯び運転について、自転車の提供者にも罰則が適用される点に特に注意したいところです。通勤や業務に自転車を利用している労働者がいる場合には、警察庁から公表されているポスターを駐輪場に貼っておくなど、運転者に注意喚起をしておきましょう。

◆自転車運転者講習制度

上記罰則は、「自転車運転者講習制度」の対象となります。また、交通の危険を生じさせるおそれのある一定の自転車運転の危険行為（信号無視や指定場所一時不停止、通行区分違反や安全運転義務違反等）を反復して行った者も講習制度の対象となります。

***受講命令違反は、5万円以下の罰金**

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）を見直し（令和6年10月～）

雇用関係助成金の一つである「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）」について、令和6年10月1日から、次のような見直しが行われています。特定求職者雇用開発助成金とは、就職困難者（高齢者や障害者、母子家庭の母、就職氷河期世代など）を雇用した場合に、事業主に一定の条件下で支給されます。

— 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の概要と見直しのポイント —

特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）には、次の2つのメニューがあり、就職困難者を業務経験のない職種で雇入れた際、いずれかのメニューに該当する取り組みを実施すると、通常の1.5倍の助成を受けることができます（合計助成額の最高額は、採用する労働者の区分に応じて、90万円～360万円）。

【成長分野メニュー】

成長分野の業務に
雇入れ



雇用管理改善
or 能力開発

成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者として雇入れ、当該労働者への雇用管理改善や能力開発を行うもの

【人材育成メニュー】

人材開発支援助成金を
活用した訓練



5%以上の
賃金引き上げ

人材開発支援助成金に基づく50時間以上の教育訓練を行ったうえで、雇入れ時より5%以上賃金引き上げを行うもの

※デジタル分野とは、プログラマー、SE、データサイエンティストなど。グリーン分野とは、脱炭素・低炭素化などに関する研究開発者や技術者など

この成長分野等人材確保・育成コースについて、令和6年10月1日から、より利用しやすくなるよう、次のような雇入れに関する支給要件の見直しが行われました。

□ 2つのメニューに共通した見直し

対象となる労働者の就労経験のない職業の判断について、就労経験の要件を、次のように見直す。

見直し前	見直し後
過去に通算1年以上の就労経験がない場合	過去5年間に通算1年以上の就労経験がない場合と期間を限定
パート・アルバイトでの就労も就労経験に含む	パート・アルバイトの就労は就労経験がないものとして扱う

□ 人材育成メニューの見直し

公的職業資格の取得を目的とした教育訓練（教育訓練給付の指定講座に限る）であれば、50時間未満の訓練も対象とする。

★上記は、雇用関係助成金の一例です。

労働者不足の対処方法～厚生労働省の調査より

厚生労働省の「労働経済動向調査（令和6年8月）の概況」（※）が公表されており、調査項目の1つとして、「労働者不足の対処方法に関する事項」が盛り込まれています。

人手不足に悩む事業者（同調査では労働者が不足している事業所の割合は80%に上る）にとっても参考になるものと思われます。

（※）令和6年8月1日現在の状況について、令和6年8月1日～8月7日に調査。



◆労働者不足の対処方法

過去1年間（令和5年8月～令和6年7月）に行った労働者不足への対処方法について、割合の大きかったものから順から見えます。また、今後1年間（令和6年8月～令和7年7月）についての結果も見ましょう。

（いずれも複数回答）

- 【1位】「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」（過去1年間59%、今後1年間60%）。
- 【2位】「在職者の労働条件の改善（賃金）」（過去1年間55%、今後1年間48%）。
- 【3位】「臨時、パートタイムの増加」（過去1年間40%、今後1年間41%）
- 【4位】「派遣労働者の活用」（過去1年間38%、今後1年間35%）
- 【5位】「求人条件の緩和」（過去1年間36%、今後1年間34%）

求人条件の緩和内容としては、賃金、労働時間、休暇、学歴、必要資格・経験等の緩和が挙げられています。

- 【6位】「離転職の防止策の強化、又は再雇用制度、定年延長、継続雇用」（過去1年間34%、今後1年間36%）

離転職の防止策としては、労務管理（労働条件以外の福利厚生、労使関係など）の改善や教育訓練の実施などが挙げられています。

再雇用制度には定年退職者だけでなく、子育てのためにいったん退職した女性などを再雇用する仕組みも含まれています。

- 【7位】「在職者の労働条件の改善（賃金以外）」（過去1年間31%、今後1年間31%）
- 在職者の労働条件の改善内容としては、休暇の取得促進、所定労働時間の削減、育児支援や復帰支援制度の充実などが挙げられています。

- 【8位】「配置転換・出向者の受入れ」（過去1年間25%、今後1年間24%）

- 【9位】「省力化投資による生産性の向上・外注化・下請化等」（過去1年間16%、今後1年間19%）

【厚生労働省「労働経済動向調査（令和6年8月）の概況】
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2408/>

実質賃金3か月ぶりマイナス

物価高に賃金追いつかず

厚生労働省は、物価変動を考慮した8月の実質賃金が3か月ぶりに減少したと発表しました。

実質賃金は、5月まで過去最長の26か月連続マイナスを記録していましたが、賞与が給与総額に占める割合が大きい6～7月は、賞与の伸びが好調だったことからプラスを記録しました。

8月の毎月勤労統計調査（速報、従業員5人以上）では、1人当たりの実質賃金は前年同月比0.6%減でマイナスに転じました。

◆主な数値

- ・名目賃金に当たる現金給与総額は、**3.0%増**の29万6,588円で、**32か月連続のプラス**。
- ・統計に用いる消費者物価指数は7月の3.2%を上回る**3.5%上昇**で、差し引くと**実質賃金は減少**。
- ・現金給与総額の内訳は基本給を含む所定内給与が**3.0%増の26万4,038円**で、31年10か月ぶりの高い伸び。ベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率が平均5%を超えた2024年の春季労使交渉の結果が反映されている。
- ・残業代などの所定外給与は2.6%増の1万9,599円。
- ・現金給与総額のうち、賞与などの「特別に支払われた給与」は2.7%増の1万2,951円で、前月の伸び幅（6.6%）より縮小。
- ・現金給与総額を就業形態別にみると、一般労働者は2.7%増の37万7,861円、パートタイム労働者は3.9%増の11万33円。
- ・主要産業別では全産業で上昇。

福岡資麿厚生労働大臣は記者会見で、「名目賃金の内訳を見ると、基本給を含む「所定内給与」の対前年同月比がプラス3.0%ということで、これは31年10か月ぶりの高い伸びとなっており、そうした意味においては賃上げの明るい動きが着実に現われてきていると認識しています。関係大臣と連携し、価格転嫁や生産性向上の支援等により、中小企業等が賃上げできる環境整備に取り組んでいきたいと考えています」と述べました。

賃金は上がる傾向にあるものの、物価はもっと上がったということですが、中小企業や非正規労働者にも効果のある具体的な政策が期待されます。

衆議院が9日に解散し、選挙戦が始まりましたが、賃上げは経済政策の主要な争点になりそうです。

【厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和6年8月分結果速報】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r06/2408p/2408p.html>